



TITLE:

雛形交渉と産業別労働組合

AUTHOR(S):

赤岡, 功

CITATION:

赤岡, 功. 雛形交渉と産業別労働組合. 経済論叢 1968, 102(2): 105-123

ISSUE DATE:

1968-08

URL:

<https://doi.org/10.14989/133292>

RIGHT:

經濟論叢

第102卷 第2号

国家独占による競争条件の 創出と軍需調達制度の合理化	池 上 惇	1
雛型交渉と産業別労働組合	赤 岡 功	21
ケインズ「管理通貨」思想の原形	葛 西 孝 平	40

研究ノート

中堅企業調査について	田 杉 競	55
------------------	-------	----

書 評

「貨幣と征服」	島 恭 彦	66
---------------	-------	----

昭和43年8月

京都大學經濟學會

雛型交渉と産業別労働組合

赤 岡 功

I イントロダクション

アメリカの団体交渉はかなり分権的で、労働協約の約6分の5は企業別交渉によるものであって、労働協約適用労働者の約3分の2を含んでいる¹⁾。しかし、企業別交渉にもかかわらず、労働条件の均等化がみられる。これは戦後、鉄鋼、非鉄金属、電機、ゴム、自動車、農機具等の大量生産工業で一般的となった雛型交渉²⁾ (Pattern Bargaining) の効果である³⁾。「今や限られた数の基幹協約がアメリカ経済の全賃金構造を有効に規定する段階に到達した」⁴⁾といわれ、雛型 (Pattern) は全国雛型 (National Pattern) とよばれて産業間に拡がり、数百万の労働者を支配するようになった。その結果、雛型交渉は注目を集めることになった⁵⁾。このような雛型交渉の現実をみたロス⁶⁾は、これは経済学的賃金論では説明できないとして、ダンロップ説を批判し、組合内政治よりこれを説明した。すなわち、ロス説は、したがって、ロス・ダンロップ論争は雛型交渉より生まれたものであった。それゆえ、雛型交渉の考察は、第一に、ロス・ダンロップ論争の理解のために必要である⁶⁾。

1) A. M. Ross and P. T. Hartman, *Changing Pattern of Industrial Conflict*, 1960, p. 160. 小林英夫訳「労使関係とストライキ」昭和41年, 236ページ。

2) 「雛型交渉とは、一般に基幹協約 (Key Bargain) とよばれる一つの協約を標準あるいは見本とし、これを参照しながら行なわれる労働協約の交渉であると定義できる。」G. Seltzer, "Pattern Bargaining and the United Steelworkers", *Journal of Political Economy*, Vol. LIX, Aug. 1951, p. 319 n.

3) J. Backman, *Wage Determination*, 1959, p. 89. 石田磯次・小野恒雄訳「賃金決定の基準」昭和37年, 161ページ。

4) J. T. Dunlop, "American Wage Determination: The Trend and its Significance", in Chamber of Commerce of U. S., *Wage Determination and Economics of Liberalism*, 1947, p. 42.

5) G. P. Shultz and C. A. Myers, "Union Wage Decision and Employment", *American Economic Review*, Vol. LX, June 1950, p. 362. 参照。

6) それゆえ、筆者はロス・ダンロップ論争の整理においてその一部を述べた。赤岡功、ロスとダンロップの賃金論, (1), (2), 「経済論叢」第101巻第3号, 第6号, 昭和43年3月, 6月, 参照。

第二に、雛型交渉は、労働組合の機能とその組織の関係を規定する要因の賃金決定面でのあらわれであるがゆえに、賃金論と労働組合論の考察にとって興味のある問題である。後に明らかになるように、労働組合の歴史的発展（ここではクラフト・ユニオンから産業別労働組合への発展のみが問題とされる）を規定した要因こそが、特定時点の団体交渉のあり方を規定するのであり、労働組合の歴史的発展の断面図が団体交渉であり、団体交渉のあり方は次の労働組合の歴史を規定する一要因であると考えられる。

第三に、雛型交渉は日本における労働経済学の一つの流れ⁷⁾の理論的困難を明らかにするので、その考察は重要である。小池氏は、独占段階の大量生産の技術的要請は労働の企業性格をもたらし、この労働の企業性格は企業別労働組合を生むとする。しかし、この説では、アメリカの大量生産工業で産業別労働組合が生まれたこと、雛型交渉による企業間におけるほぼ一律の賃上げの理解が困難である。

それゆえ、本稿では、雛型交渉の特徴をみ、ついで、雛型交渉の成立要因を産業別労働組合の成立過程から考察し、労働組合論、賃金論にとっては労働市場の範囲そのものの変動を考慮する必要があることを明らかにしようと思う。

Ⅱ 雛型交渉の実際

雛型交渉下では交渉は企業別に行なわれるにもかかわらず、企業間で画一的な協約が締結されている。例として、自動車産業の1948年交渉における雛型への追従をみることにしよう。

この年、統一自動車労働組合 (United Automobile Workers) は GM との交渉において時間当り15セントの賃上げとフリンジ・ベネフィットの改善とを要求していたが、5月25日、11セントの賃上げが協定された。その内の8セントは生計費賃金調整分で、残り3セントは生活水準上昇の調整であったが、第一回目の生計費賃金調整は1948年9月1日に行なわれ、時間当り3セントの増額

7) その最も明確な表現は小池和男氏にみられる。小池和男「賃金」昭和41年。

があった⁸⁾。その結果、9月1日以後は結局14セントの賃上げということになった。その後、5月28日、クライスラー社で18日間のストライキの後、13セントの賃上げが協定された⁹⁾。ついで、7月22日、フォード社でストライキが回避され、13セントの賃上げとフリンジ・ベネフィットの改善が、7月30日、キャタピラー・トラクター社で13セントの賃上げがそれぞれ協定された。さらに、インターナショナル・ハーベスター社で16日間のストライキの後、9月1日に、11セントの賃上げを6月24日から実施することが協定された¹⁰⁾。かくて、自動車産業ではほぼ一律の賃上げが行なわれた。このようにして、雛型が各社との交渉で追隨される結果、デトロイト地方では1946年から49年の間の交渉で雛型の、もしくは雛型と同等の協約は労働者で85%、企業数では58%を占めた¹¹⁾。

雛型は全国雛型として一産業の範囲を超えて産業間に伝わっていく¹²⁾。事例として1946年の賃金引き上げ第一ラウンドについてみよう¹³⁾。

1946年2月9日、統一電機・ラジオ・機械労働組合 (United Electrical, Radio and Machine Workers) はGMと時間当り18½セントの賃上げを協定し、3月13

- 8) "Chrysler Stoppage: GM Agreement", *Monthly Labor Review*, Vol. 66, No. 6, June 1948, p. 644; *Monthly Labor Review*, Vol. 67, No. 4, Oct. 1948, p. 411. なお、生計費賃金調整については次を参照。N. M. Bortz, "Cost-of-Living Wage Clauses and UAW-GM Pact", *Monthly Labor Review*, Vol. 67, No. 1, July 1948, pp. 1-2.
- 9) 鉄鋼業では、統一鉄鋼労働組合 (United Steelworkers) は7月16日、13セントの時間当り賃上げをU.S. スティール社で協定、17万人に適用された。リトル・ステールは直ちに追隨した(ベスレヘム社で8万人、リパブリック社で5万5千人に影響)。 *Monthly Labor Review*, Vol. 67, No. 3, Sept. 1948, p. 305.
- 10) "Ford Motor Co. Wage Increase", *Monthly Labor Review*, Vol. 67, No. 2, Aug. 1948, p. 152; *Monthly Labor Review*, Vol. 67, No. 3, Sept. 1948, p. 306; *Monthly Labor Review*, Vol. 67, No. 4, Oct. 1948, p. 412.
- 11) H. M. Levinson, "Pattern Bargaining: A Case Study of the Automobile Workers", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. LXXIV, 1960, p. 298, Table 1.
- 12) N. W. Chamberlain, "Collective Bargaining in the United States", in A. Strumthal (ed.), *Contemporary Collective Bargaining in Seven Countries*, 1957, p. 263.
- 13) 以下の協約の成立についてはそれぞれ次によっている。"Electrical Workers Strike", *Monthly Labor Review*, Vol. 62, No. 3, March 1946, p. 427; *Monthly Labor Review*, Vol. 62, No. 5, May 1946, p. 839; "Industry-wide Steel Strike", *Monthly Labor Review*, Vol. 62, No. 3, March 1946, pp. 426-427; *Monthly Labor Review*, Vol. 62, No. 5, May 1946, p. 838; *Monthly Labor Review*, Vol. 63, No. 2, Aug. 1946, p. 317; *Ibid.*, p. 319; "American Smelting and Refining Strike Terminated", *Monthly Labor Review*, Vol. 63, No. 1, p. 86-87; *Monthly Labor Review*, Vol. 62, No. 2, Aug. 1946, p. 323; "The 1946-Agreement", *Monthly Labor Review*, Vol. 63, No. 2, Aug. 1946, p. 172; *Monthly Labor Review*, Vol. 63, No. 5, Nov. 1946, p. 837; *Monthly Labor Review*, Vol. 64, No. 2, Feb. 1947, p. 347.

日、GEと同様の協約を締結した。この18½セントの賃上げ額は、自動車産業で統一自動車労働組合とGMの3月13日の協約に取り入れられた。鉄鋼業ではUSスチールと統一鉄鋼労働組合の間で2月15日同額が協定され、まもなく、リトル・スチール各社でも同様の協約が成立した。統一ゴム労働組合 (United Rubber Workers) は3月2日、グッドイヤー・タイヤ・ゴム社、ファイヤーストン・タイヤ・ゴム社、BFグッドリッチ社、USゴム社と18½セントの賃上げをそれぞれ締結した。さらに、雛型は統一乳製品労働組合 (United Dairy Workers) とデトロイトの業者との間の協約に影響を及ぼし、3月2日、18セントの賃上げが協定された。4月29日には国際沖仲士組合 (International Longshoremen's Association) の第333地方支部が18セントの賃上げを獲得した。非鉄金属産業では国際鉱山・碎鉱・製錬労働組合 (International Union of Mine, Mill and Smelter Workers) は、5月17日アナコンダ銅鉱山社から、6月15日にはケネカット製銅社、US製錬・溶鉱・鉱山社から18½セントの賃上げを得た。その他、機関士友愛会 (Brotherhood of Locomotive Engineers) と鉄道乗務員友愛会 (Brotherhood of Railroad Trainman) (6月22日、ハドソン・マンハッタン鉄道会社と)、統一炭鉱労働組合 (United Mine Workers) (5月29日)、国際トラック乗務員友愛会 (International Brotherhood of Teamsters) (9月17日)、鉄道労働者産業別組合 (Railroad Workers Industrial Union) (10月15日) 等がそれぞれ18½セントの賃上げを協定した。

その結果は第1表、第2表に示されている。第1表によれば、鉄鋼・ゴム・造船の各産業では殆ど一律の賃上げが行なわれ、18—19セントの賃上げが殆どの労働者に与えられ、非鉄金属産業では雛型の影響はかなり強く、44%の労働者が18—19セントの賃上げを得た。一方、化学、皮革、タバコの各産業では雛型の影響力は弱い。ただし、これらの産業の平均時間稼得は他の産業のそれと比較するとかなり低く離れている (第3表参照)。第2表に示されるように、賃上げ第一ラウンドの結果、370万人の労働者が雛型の直接的影響下におかれた。

しかし、第1表、第2表、および1948年の自動車交渉からも明らかなように、

第1表 産業別の離型の影響力 (1945年8月18日—1946年5月1日)

	タバコ	化学・ 関連製品	石油・ 石炭製品	ゴム 製品	皮革 製品	基礎 鉄鋼	造船	金属工業(除 鉄鋼・造船)
離型以上	2.1%	13.2	66.5	13.1	4.7	2.0	8.3	15.2
離型(18—19セント)	0.3	11.6	28.6	75.4	2.6	97.9	90.8	44.4
離型以下	97.6	75.2	4.9	11.5	92.7	0.1	0.9	40.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.1	100.0	100.0
賃金変化なし	9.7	17.7	1.5	2.9	12.5	1.9	17.0	18.4

F. M. Jones and E. K. Bushman, "Post-war Increase in Basic Wage Rates", *Monthly Labor Review*, Vol. 63, No. 3, Sept. 1946, pp. 344-345, より。

 第2表 賃上げ額階層別労働者の分布
(1945年9月—1947年2月)

平均時間稼得の 増額 (セント)	産業数	労働者数 (千人)
5.0—7.5	2	34.8
7.5—10.0	6	832.1
10.0—12.5	9	448.5
12.5—15.0	13	1,666.6
15.0—17.5	31	2,922.0
17.5—20.0	43	3,721.4
20.0—22.5	26	3,299.0
22.5—25.0	14	2,261.4
25.0—27.5	3	127.1
27.5—30.0	6	444.8

J. Backman, *op. cit.*, p. 73, 訳書, 135
ページより。

 第3表 産業別平均時間稼得
(1946年4月)

産 業	平均時間稼得
鉄鋼・その製品	118.5セント
非鉄金属・その製品	113.2
皮革・革製品	92.8
化学・関連製品	104.4
石炭・石油製品	133.1
ゴム製品	123.4

Monthly Labor Review, Vol. 63, No. 1,
July 1946, pp. 150-153, より。

離型への一致度が高いとはいえ、離型からの乖離も無視しえない¹⁴⁾。それゆえ、離型からの乖離について少し詳しくみよう。

自動車産業では、第4表、第5表より¹⁵⁾、離型からの乖離はかなり多くの会社でみられることが明らかである。また、離型からの乖離は次第に多くなっている。乖離の方向は下方へ向うものであり、「離型と同一」から「離型と

14) なお、次を参照。L. G. Reynolds, *The Structure of Labor Market*, 1951, pp. 171-172.

15) 自動車産業の離型交渉の現実については、デトロイト地方の85社、1946—1957年の間についてのレビンソンの調査による。なお、この場合、離型は賃上げ額のほかフリンジ・ベネフィットをも含むものである。Levinson, *op. cit.*, pp. 296-305.

同等」となり、それから「雛型以下」へと移っていくようである。雛型から上方への乖離は多くなく、また、次第に重要性を減じてきているようである¹⁶⁾。

第4表 協約の内容別会社の分布
(自動車産業)

協約の内容	1946 ~1949	1950 ~1955	1955 ~1957	1946 ~1957
雛型以上	7%	18	8	11
雛型と同一	54	16	14	10
雛型と同等	4	22	16	16
雛型以下	35	44	62	62
計	100%	100%	100%	100%
会社数の計	85	85	79*	79*

*閉鎖あるいは生産物の変化が大のため6社が除かれた。

H. M. Levinson, *op. cit.*, p. 1, Table I より。

第5表 協約の内容別労働者の分布
(自動車産業)

協約の内容	1946 ~1949	1950 ~1955	1955 ~1957	1946 ~1957
雛型以上	9%	22	1	2
雛型と同一	82	46	32	26
雛型と同等	1	14	8	14
雛型以下	9	18	58	58
計	100%	100%	100%	100%
労働者数の計	118,300	118,300	94,500*	94,500*

*第4表の6社除去による減少。

Ibid., p. 1, Table I より。

鉄鋼業についてみれば¹⁷⁾、1946年に労働者の98%が雛型と同じ賃上げを得ており、乖離は少ない(第1表)。しかし、鉄鋼業においても、非一貫メーカーの雛型への一致の程度は低く、年々低下する傾向にあるように思える(第6表)。

第6表 雛型あるいは雛型と同等の
賃上げを得た労働者の割合(鉄鋼業)

年次	一貫メーカー	非一貫メーカー
1946	98%	94%
1947	98	82
1948	98	70

G. Seltzer, *op. cit.*, p. 321.

型協約の影響力は一貫メーカーでは大であり、一種の規則の性格をもつが、非一貫メーカーでは影響力弱く、雛型は到達目標のようになっている。

雛型と企業規模との関係を見ると、大企業の方が雛型への一致傾向が高

い(第7表)。また、第7表は、労働者への給付が実質的に同じであるにしても、厳格に雛型へ一致することよりもむしろ協約の内容を雛型と異ならせる方が好まれること、それは次期の雛型以下の協約を結果することを示しているようである。

16) *Ibid.*, p. 299.

17) 鉄鋼業の雛型交渉については次を参照。G. Seltzer, *op. cit.*, pp. 319-331; 桜林誠「労働経済学序説」昭和32年、第8章。

第7表 会社の規模と離型の影響力（自動車産業）

7-A 協約の内容別会社の分布

A-1 大会社（500人以上）

協約の内容	1946 ～1949	1950 ～1955	1955 ～1957	1946 ～1957
離型以上	3%	10	0	0
離型と同一	81	41	33	23
離型と同等	0	22	27	27
離型以下	16	28	40	50
計	100%	100	100	100
会社数の計	32	32	30	30

7-B 協約の内容別労働者の分布

B-1 大会社

協約の内容	1946 ～1949	1950 ～1955	1955 ～1957	1946 ～1957
離型以上	9%	21	0	0
離型と同一	86	49	35	28
離型と同等	0	14	8	14
離型以下	5	16	57	58
計	100%	100	100	100
労働者数の計	109,700	109,700	86,200	86,200

A-2 中規模の会社（500—100人）

協約の内容	1946 ～1949	1950 ～1955	1955 ～1957	1946 ～1957
離型以上	10%	33	14	21
離型と同一	33	3	4	4
離型と同等	10	20	18	18
離型以下	47	43	64	57
計	100%	100	100	100
会社数の計	30	30	28	28

B-2 中規模の会社

協約の内容	1946 ～1949	1950 ～1955	1955 ～1957	1946 ～1957
離型以上	9%	39	15	21
離型と同一	31	4	4	4
離型と同等	12	17	18	19
離型以下	48	40	63	56
計	100%	100	100	100
労働者数の計	7,500	7,500	7,200	7,200

A-3 小規模の会社（100人以下）

協約の内容	1946 ～1949	1950 ～1955	1955 ～1957	1946 ～1957
離型以上	9%	9	10	14
離型と同一	43	0	0	0
離型と同等	0	26	0	0
離型以下	48	65	90	86
計	100%	100	100	100
会社数の計	23	23	21	21

B-3 小規模の会社

協約の内容	1946 ～1949	1950 ～1955	1955 ～1957	1946 ～1957
離型以上	9%	9	18	27
離型と同一	36	0	0	0
離型と同等	0	27	0	0
離型以下	55	64	82	73
計	100%	100	100	100
労働者数の計	1,000	1,100	1,100*	1,100*

* 除外された2社の労働者の総数は50人未満であるため。

そのほか、セルツァーは鉄鋼業の1946年から1950年の4ラウンドの雛型交渉の分析から、次のような雛型交渉の特徴を明らかにした。第一に、雛型が一貫メーカーの外部へ及ぼす影響力は年々低下していった。第二に、雛型協約は賃金の引き上げ額とその時期について最も有効で、フリンジ・ベネフィットや最低賃金水準については有効性は低かった。第三に、鉄鋼生産の中心地に近い方が雛型への一致度は高い。

産業別統一交渉と比較すれば、第一に、雛型交渉は企業別交渉を基礎とするから相対的に自由裁量の余地が大であるといわれている¹⁸⁾。個々の企業の特殊の経済条件の反映の可能性が大となる¹⁹⁾。第二に、産業別交渉による協約賃金は一種の最低賃金化し、各社には賃金ドリフトがみられるが²⁰⁾、雛型交渉による協約賃金の雛型はいわば天井であり、各社の協定賃金がこれを上まわることは稀れである²¹⁾。第三に、雛型交渉では取り扱うのが困難な問題も存在し²²⁾、また、雛型の支配する範囲が確定しておらず²³⁾、自動車産業でも鉄鋼業でも雛型の支配する範囲が狭くなったりする。

Ⅲ 産業別労働組合と雛型交渉の成立

雛型交渉は第二次大戦後普及した旧C I Oに特徴的な交渉方式であり、企業別交渉でありながら、雛型への追随という方法で、企業別の個々の協約の連結をはかり、実質的には産業別統一交渉に近似の効果を生むものである。雛型交渉の成立の基本的要因の考察には、産業別労働組合の成立過程をみて、労働組合と雇主の行動を理解することが必要であろう。それは、労働組合の発展の基

18) N. W. Chamberlain, *op. cit.*, p. 262.

19) K. Alexander, "Market Practice and Collective Bargaining", *Journal of Political Economy*, Vol. LXIX, No. 1, Feb. 1961, p. 26, 参照。

20) D. J. Robertson, *Factory Wage Structure and National Agreements*, 1960, pp. 58-59, pp. 182-188.

21) G. Seltzer, *op. cit.*, p. 321, および、第1, 4, 5表参照。しかし、この点、および雛型の影響力は大であるとする説に対してはバックマンの反論がある。J. Backman, *op. cit.*, pp. 72-74, 訳書, 135-137ページ。しかし、彼の分析は153産業を全体として取り扱ったもので、各産業を個別にみたものではない。

22) A. M. Ross and P. T. Hartman, *op. cit.*, p. 167, 訳書, 238ページ。

23) N. W. Chamberlain, *op. cit.*, p. 262.

本的要因と離型交渉の行なわれる基本的要因とが同じものであることを明らかにし、労働経済学において無視されがちな労働市場の範囲の経済主体による変化の考慮の重要性を示すであろう²⁴⁾。それゆえ、労働組合の発展を、離型交渉の行なわれている鉄鋼業についてみることにしよう。

鉄鋼業における労働運動のパイオニアは錬鉄工で、彼らは1858年に地方組合 Sons of Vulcan を結成した。これは、雇主からの賃下げ要求に何度も直面し²⁵⁾、1849年、ピッツバーグで最初のストライキを行なったが、完全な組織がなかったため敗北したことを反省した結果であった。この組合は1862年には全国組合、United Sons of Vulcan となって²⁶⁾、強力な組織となり、1865年2月、労働協約を締結、出来高賃率の固定に成功し、まもなく賃上げを要求、スライディング・スケールの協約締結に成功した²⁷⁾。United Sons of Vulcan が強力であり得たのは、錬鉄工が万能熟練工 (All-round Craftsman) として、不熟練工と独立した労働市場を形成しえていたからである²⁸⁾。それゆえ、錬鉄工のみの組合でも強力たりえた (第8表参照)。

しかし、錬鉄工組合が強力となり、賃金に規制力を持ちはじめると、雇主はこれに対抗するため錬鉄工の労働市場の独立性を破壊しようとした。その一例は、生産物をつうじて行なうもので、ストライキ時に雇主は錬鉄を購入して操業を維持したことである。しかし、雇主のこのような政策は組合にとって各職種の組合の合同を避け得ぬものとし、1876年、合同鉄鋼労働組合 (Amalgamated Association of Iron and Steel Workers) の誕生を結果した²⁹⁾。この組合は1891年まではある程度の成功を収め、組合員も増加した (第8表)。

24) 大河内一男氏の「企業別労働組合論」、大友福夫氏による。それを宿命論とする批判はこの無視により生まれたものである。大河内一男「日本労働組合論」昭和28年；大友福夫、組織、遠藤湘吉他編「統一的労働運動の展望」昭和27年。

25) 錬鉄工の賃金は1837年のトン当り4.25ドルが1842年までに3.50ドルに低下した。J. S. Robinson, *The Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers*, 1920, p. 10 n.

26) *Ibid.*, pp. 11-12.

27) J. R. Commons and Associates, *History of Labor in the United States*, Vol. II, 1966, p.

80. スライディング・スケールについては J. S. Robinson, *op. cit.*, 参照。

28) 次を参照。神代和欣、独占の労働問題と社会理論、越村信三郎編「最近の独占研究」昭和41年、252-253ページ；Commons and Associates, *op. cit.*, p. 80.

第8表 鉄鋼業の労働組合組合員数の推移

Sons of Vulcan		合同鉄鋼鋳労働組合			
年次	組合員数	年次	組合員数	年次	組合員数
1867	1,514	1877	3,755	1900	14,035
1868	665	1879	5,400	1901	13,893
1869	816	1881	10,359	1902	14,467
1870	1,265	1882	16,003	1907	10,216
1871	1,959	1885	5,702	1909	6,295
1872	2,614	1887	11,426	1911	4,355
1873	3,331	1889	16,117	1916	7,860
1874	3,038	1891	24,068	1918	16,000*
1875	2,732	1892	20,975	1919	100,000*
		1893	13,613	1933	4,800*
		1894	10,000	1935	10,000*

* R. A. Lester, *Economics of Labor*, 1949, p. 845.

J. S. Robinson, *op. cit.*, pp. 20-21.

種を小さな単純な仕事 (tasks) に分解し、不熟練工にも遂行可能にした。仕事の指図書と短期の訓練で、不熟練工はかつて熟練工しかできなかった仕事の大半を遂行しうようになった³¹⁾。その結果、鉄鋼業は一握りの熟練工と大量の不熟練工とから構成されるようになり、しかも、熟練工はかつての万能熟練工ではなく、不熟練工との代替性が存在していた³²⁾。雇主は労働市場の統一をなしとげたのである。

このような雇主による労働市場の統一とそれによる不熟練工の増加は、熟練工のみの組織を無力化する。今や、熟練工のみの組織は供給独占力をもたえず、

しかし、この組合が力を強めはじめると、雇主はより低賃金の労働者の使用を可能とする技術の導入により労働市場の統一をすすめていった。「鍊鉄工程の製鋼工程への転換、とくに1890年代後半以降の連続生産工程の導入」により、多数の手の熟練が駆逐された³⁰⁾。

新しい機械の導入は職

29) 合同したのは次の4組合である。United Sons of Vulcan; Associated Brotherhood of Iron and Steel Heaters, Rollers and Roughers; Iron and Steel Roll Hand's Union; United Nailers. なお、1890年代に合同鉄鋼鋳労働組合 (Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers) となった。J. S. Robinson, *op. cit.*, pp. 9-10, p. 18.

30) 神代和欣, 前掲論文, 252-256ページ。

31) R. F. Hoxie, *Trade Unionism in the United States*, 1923, pp 96-97, p. 243, p. 346; R. A. Lester, *Labor and Industrial Relations*, 1951, pp. 185-186.

32) 1880年代をすぎると熟練の必要性が減少した。Commons and Associates, *op. cit.*, Vol. IV, p. 98. 1900年頃、鉄鋼業は大多数不熟練工からなり、USスチールでは148,000人の不熟練工がいた。P. S. Forner, *History of the Labor Movement in the United States*, Vol. 3, 1964, p. 78; 神代和欣, 前掲論文, 252-256ページ。

有効なストライキを行ないえない。しかし、熟練工は労働市場の統一されたことを十分理解せず、不熟練工を組合に加入させることを望まなかった。合同鉄鋼労働組合は熟練工組織としてとどまったが、そのことはこの組合のその後のストライキでの敗北を不可避のものとした。

1892年、合同鉄鋼労働組合は、カーネギー社ホームステッド工場で大ストライキを行なったが、雇主は州兵と警察の保護の下に非組合員の新しい労働者の雇用により操業を再開しえたため組合の敗北に終り、組合員の減少があった³³⁾ (第8表)。1901年、組合はUSスチール社の成立にあたって組織化、組合承認要求のストライキを行なったが³⁴⁾、雇主により多数のスト破りが導入され、操業が再開されて³⁵⁾、AFLの援助も不十分なまま敗北した。組合のこの時の組織化運動は、USスチール社が組織化工場では協約を締結したうえ、生産を未組織工場へと移す³⁶⁾ ことに対抗するものであった。しかし、USスチール社には148,000人の不熟練工がおり³⁷⁾、熟練工のみの組合の敗北は不可避であった。敗北の結果、組合は14工場で組織を失った³⁸⁾。さらに、1909年のストライキで敗北した結果、USスチール社でただ一つ残されていたアメリカ鋼板・ブリキ会社のオープン・ショップ化を許した³⁹⁾。

この間、組合指導者は不熟練工の組織化の必要性を感じはじめていた。AFLは1898年、すでに、その課題は熟練工の組織化のみでなく、不熟練工の組織化であると繰り返し宣言した⁴⁰⁾。また、1901年の敗北以来、合同鉄鋼労働組合の指導者は不熟練工の組織化に努力したが、熟練工の反対と、雇主が不熟練工との交渉を拒否したことにより不成功に終わっていた⁴¹⁾。熟練工がクラフト・ユニオンはもはや強力でありえぬことを理解するのはさらに大きな敗北を経験し

33) P. Taft, *Organized Labor in American History*, 1964, pp. 139-145.

34) L. L. Lowin, *The American Federation of Labor*, 1933, p. 63.

35) P. S. Forner, *op. cit.*, p. 81.

36) P. Taft, *op. cit.*, p. 194.

37) P. S. Forner, *op. cit.*, p. 78.

38) Commons and Associates, *op. cit.*, Vol. IV, p. 107.

39) *Ibid.*, pp. 138-139.

40) L. L. Lowin, *op. cit.*, p. 71.

41) *Ibid.*, p. 180.

た後のことであった。

1918年秋、AFL の決議に従って全国組織委員会が鉄鋼業の組織化をすすめ、組合員数は増加した。1919年7月、組織委員会は、賃上げ、会社組合の廃止、団交権の獲得、その他労働条件の改善を要求し、9月22日ストライキにはいった。ストライキ参加者は30万人を数えたといわれ⁴²⁾、「殆どすべての工場が完全あるいは部分的に閉鎖された。」⁴³⁾しかし、雇主は主に南部の黒人よりなるスト破りを約3万人導入、操業を再開した。それはスト参加者に自分達の仕事はもはや誰にでもできるという事実を知らせ、仕事を失う恐れから職場に復帰する労働者が続出し、大ストライキは組合の大敗北に終わった⁴⁴⁾。この敗北の経験から、1924年、合同鉄鋼錫労働組合は鉄鋼業のクラフト・ユニオニズムの廃止をAFLに申し入れたが、全国組織委員会の拒否により、鉄鋼業の組織化運動は終り、組合員数は減少の一途をたどり、1933年には、4,800人（組織率2%以下）となった⁴⁵⁾。

合同鉄鋼錫労働組合のこのような敗北は、雇主による熟練工、不熟練工の労働市場の技術的、実質的統一と組合のクラフト・ユニオニズムの固執との必然の結果であった。しかし、雇主は労働市場の統一をすすめていくほど労働市場の分断を行なった。何故なら、低廉な労働を求めての労働市場の統一は組合の供給独占力を破壊したが、雇主の需要独占力をも低下せしめるからであり、それゆえ、雇主は技術的には労働市場の統一をはかるが、管理によって労働市場の分断をはかる。その結果は、雇主からみた労働市場の範囲と労働者からみた労働市場の範囲の相異であった⁴⁶⁾。雇主の需要独占力は強化された。

雇主の労働市場分断は、第一に、労働市場の統一そのものがその基礎を与

42) *Ibid.*, p. 180-182.

43) Commons and Associates, *op. cit.*, Vol. IV, p. 465.

44) P. Taft, *op. cit.*, p. 671. なお、敗北の理由の詳細は次を参照。C. W. H. Carpenter, *Case Study in Collective Bargaining*, 1953, pp. 28-29; Commons and Associates, *op. cit.*, Vol. IV, p. 467; R. A. Lester, *op. cit.*, p. 845.

45) P. Taft, *op. cit.*, p. 525. 組合の衰退については、なお、次を参照。R. A. Lester, *op. cit.*, p. 846.

46) ストライキの時に労働者は労働市場は実は自分達の思っていたよりも広いことを知らされたのである。

えたものであった。雇主による労働市場の統一の一例は熟練工と不熟練工の代替性の創造であったが、それは万能熟練を職務に分解することによって行なわれ、これらの細分された職務は一定の技能序列を持つ如く配列され、それは昇進序列とされ、労働者を技術的必要以上の期間をかけて選抜昇進させた。そして、上位職務へは外部の労働者を採用することはめったになかった⁴⁷⁾。かくて、雇主は技術的に労働者の代替性を維持しながら、労働市場の企業毎の分断をすすめていった。その他、従業員持株制、利潤分配制、持家制、老令年金等により労働者の特定企業への依存度を高めていった⁴⁸⁾。

第二に、雇主は会社組合の形成によって労働市場の分断を維持しようとした。1919年、雇主の代表は、「雇主は自社の従業員以外の者と団体交渉の目的で会う

第9表 会社組合の勢力

年次	会社組合の組合員数	AFL の組合員数	全組合員数	会社組合員数の全組合員数に占める割合
1919	403,765	3,260,068	4,125,200	9.8%
1922	690,000	3,195,635	4,027,400	17.1
1924	1,240,704	2,865,799	3,536,100	35.1
1926	1,369,078	2,803,966	3,502,400	39.1
1928	1,547,766	2,896,063	3,479,800	44.5
1932	1,263,194	2,532,261	3,144,300	40.1
1935	2,500,000	3,753,300*	4,200,000	59.5

* Leo Troy, *Trade Union Membership, 1897-1962*, 1965, p. 1.

H. A. Millis and R. E. Montgomery, *Organized Labor*, 1945, pp. 837, 841.

第10表 会社組合の結成

	会社組合の結成数
1900 以前	3
1900-1914	8
1915-1919	87
1920-1922	31
1923-1929	35
1930-1932	29
1933-1935	378

その後は殆ど存在しない。

I. Bernstein, "Union Growth and Structural Cycles", in W. Galenson and S. M. Lipset (ed.), *Labor and Trade Unionism*, 1960, p. 87.

ことを強制されてはならない、また、団体交渉は職場委員会との交渉及び労働組合に代るものとしての従業員代表組織(employee-representation organizations)との交渉を含むように定義されねばならない」と主張し⁴⁹⁾、交渉は企業毎に、

47) R. Hoxie, *op. cit.*, p. 97, p. 346; 神代和欣, 前掲論文, 257ページ, 参照。

48) Commons and Associates, *op. cit.*, pp. 138-139, 参照。

49) H. A. Millis and R. E. Montgomery, *Organized Labor*, 1945, p. 146 n.

しかも会社組合と行なおうとする意図を示している。NIRA・7(a) は工場あるいは会社を基礎とする、雇主の支配する会社組合の導入を妨げることはなかったため⁵⁰⁾、会社組合は1935年には全労働組合員の約60%を占めた (第9表)。

第10表 会社組合の勢力
(産業別) 1935年

産 業	会社組合を通じて労働者を取り扱う事業所に属する労働者の割合
鉄 鋼	49.3%
機 械	39.6
非鉄金属	23.0
織 物	6.3
皮 革	17.7
化 学	54.9

Millis and Montgomery, *op. cit.*,
p. 842 より。

1935年について、もっと詳しくみれば、会社組合の影響下にある労働者は鉄鋼業では約50%を占め、織物、皮革産業のそれぞれ6.3%, 17.7%と著しい対照をなしている (第10表)。

このような雇主による労働市場の技術的統一と人為的分断がすすめられると、労働組合がその機能を果そうとすれば、組織を労働市場の技術的範囲にまで拡張、人為的分断の阻止あるいは組合による再統一をはからねばならない。前者は雇主により破壊された労働組合の供給独占

力を回復し、後者は雇主の需要独占力の形成を阻止する。しかし、合同鉄鋼錫労働組合はクラフト・ユニオニズムに固執して前者に失敗し、仕事の企業的編成と会社組合の形成を許して後者に失敗した。その結果、組織は壊滅状態となった。しかし、この敗北の歴史は産業別労働組合の必要性を理解させ、1935年、ジョン・F・ルイスの指導の下に、産業別組織委員会 (Committee for Industrial Organization) が結成され、1936年6月、鉄鋼労働者組織委員会 (Steelworkers Organizing Committee) が設けられた。1936年11月までにその組合員は8万2千人になった⁵¹⁾。そして、1937年3月2日、鉄鋼組織委員会はUS スティール社のカーネギー・イリノイ・スティール社で交渉機関としての地位を認められた。しかし、リトル・スティールの各社では組合承認は得られなかった。しかし、組合員数は着実に増加し、1941年、リトル・スティールで代表権を獲得した。最初はベスレーム社で、ついで、全国労働委員会の検査により、鉄鋼組織

50) *Ibid.*, p. 194.

51) W. Galenson, "The Unionization of American Steel Industry", *International Review of Social History*, Vol. 1, 1966, p. 21.

委員会は、リパブリック社、ヤングスタウン社、ナショナルのグレート・レイクス事業所で従業員の50%以上を組合員として確保していることが明らかとなり、ナショナルのウェアトン事業所とアメリカン・ローリング・ミル社以外の全工場で従業員の唯一交渉機関となった。しかし、USスチール社では組合承認は得ているが、唯一交渉機関ではなかった。そして、1942年、統一鉄鋼労働組合⁵²⁾は一時間12½セントの賃上げと産業全体に共通な協約とを要求した。組合は全国労働関係委員会に働きかけ、3月、USスチールの全子会社で唯一団体交渉権の選挙判定をうけ、組合は投票の90%を獲得、唯一団体交渉権を得た。この年の交渉で組合は5½セントの賃上げ、ビッグ・スチール、リトル・スチールの両者で書面による協約の締結、唯一団体交渉権、組合員維持制度を獲得した。かくて、鉄鋼労働組合はかなり強力で安定的となってきた⁵³⁾。

こうして組織を労働市場の技術的範囲にまで広げた鉄鋼労働組合は労働市場の企業毎の分断の阻止あるいは再統一を求めて、産業別統一交渉を要求(1942年)した。しかし、雇主は産業別統一交渉を嫌い、会社側は鉄鋼ケース調査委員会の設置にあたって、これが産業別統一交渉を行なう機関であると受けとられることを恐れていた。戦時労働委員会も産業別統一交渉を拒絶した。1944年、組合は再び全産業範囲に同一労働同一賃金を要求した⁵⁴⁾。

第11表 統一鉄鋼労働組合組合員数の推移

年次	組合員数
1937	125,000
1938	175,000
1939	225,000
1940	299,000
1941	373,000
1942	446,900
1943	628,200
1944	707,800
1945	735,700
1946	732,500
1947	858,000
1948	880,600
1949	810,200
1950	867,600
1951	1,003,400
1952	929,000
1953	1,101,300
1954	986,500
1955	1,015,800
1956	1,004,300
1957	1,086,300
1958	904,700
1959	817,900
1960	944,700
1961	850,800
1962	878,500

Leo Troy, *Trade Union Membership, 1897-1962*, 1965, Table A-2.

52) 1942年、鉄鋼労働者組織委員会が改称された。

53) Robert R. R. Brooks, *As Steel Goes*, 1940, p. 120; U. S. Department of Labor, *Collective Bargaining in the Basic Steel Industry*, 1961, pp. 232-239, pp. 240-243.

この間、政府は、復興局による最低時間賃率の設定、ウォリッシュ・ヒーリー法によるベスレーム社と他の鉄鋼会社との間の賃金格差の解消、第二次大戦中の戦時労働委員会による企業間格差の除去等によって、鉄鋼業における賃金の均一化に貢献した。このことは産業範囲に一律の賃上げを行なう基礎を与えた⁵⁵⁾。

以上を要約しよう。雇主からの賃下げ要求に有効に対抗しようとして生まれたクラフト・ユニオンが有効な規制力をもちはじめると、雇主は労働市場の統一をもって組合の供給独占力を破壊した。その結果、労働組合は強力たろうとすれば、この統一された技術的労働市場の範囲全体に組織を拡張せねばならず、労働組合はその敗北の歴史からその必要性を理解し、産業別労働組合が誕生した。しかし、雇主の労働市場の技術的統一は、その人為的分断、ことに企業別分断を伴うものであった。それは雇主に需要独占力を与えるものであり、産業別労働組合はこれの阻止あるいは再統一を行なおうとした。それは、団体交渉においては、産業別労働組合の産業別統一交渉の要求と雇主の企業別交渉要求（産業別統一交渉忌避）となってあらわれる⁵⁶⁾。

かくて、ある程度の力をもった産業別労働組合が産業別統一交渉を行なおうとし、雇主の産業別統一交渉の拒否に直面し、雇主の態度を変ええないならば、離型交渉とならざるを得ない。すなわち、雇主の要求の前にやむなく企業別（あるいは工場別）に交渉はするが、これらの交渉目標、あるいは協約の内容を各協約間で等しくして、産業別交渉に類似の効果を期待する。離型交渉が成立する。

IV 結 論

雇主は労働市場の技術的統一を行なう。その主要なものは、かつての万能熟

54) *Ibid.*, p. 244, p. 246.

55) G. Seltzer, *op. cit.*, pp. 323-324.

56) 雇主は交渉を目的とした雇主団体を結成することは少なく、結成してもすぐ反組合運動の機関となった。I. Bernstein, *op. cit.*, pp. 84-87, 参照。また、鉄鋼業には雇主団体は存在しなかった。Roy Patterson, "Collective Bargaining with Associations and Groups of Employers", *Monthly Labor Review*, Vol. 64, No. 3, March 1947, p. 405.

練の職務への細分による熟練工と不熟練工の間の代替性の創造であった。これにより、熟練工の不熟練工への代替がすすめられ、熟練工はもはやその熟練のゆえに雇用されるのではなく、細分された職務の配列の上位といわれる職務にあって監督労働の比重を高めていった。産業は少数の熟練工と多数の不熟練工とから構成されるようになった。雇主のこのような労働市場の統一は熟練工のみを組織するクラフト・ユニオンを無力化した。何故なら、この時、熟練工とよばれ、不熟練工と異なる市場にあるようにみえても、熟練工と不熟練工との代替性は維持されており、実質的に労働市場は同一であって、熟練工のみを組織することは労働市場の一部分のみを組織することを意味するからである。それゆえ、労働組合は、その機能を果そうとすれば、技術的労働市場の範囲にまで組織を拡張しなければならない。雇主による労働市場の技術的統一への労働組合の対抗が産業別労働組合を生んだのである。

労働市場の統一によってクラフト・ユニオンの供給独占力を破壊した雇主は、技術的に統一された労働市場の管理による分断によって需要独占力を形成しようとする。労働市場の企業毎の分断は、上位職務へは社外の労働者を採用しないことにより、また、会社組合の形成、労働者の特定企業への依存度を高める諸方法によって行なわれた。雇主による労働市場の垂直的統一は、管理による水平的分断を伴うものであった。しかし、雇主の労働市場の統一に対抗して生まれた産業別労働組合は、雇主による労働市場の分断を阻止し、雇主の需要独占力の破壊を求めて、労働市場の水平的統一を行なおうとする。かくて、団体交渉においては、労働組合は産業別統一交渉を、雇主は企業別交渉を主張する。そして、労働組合が産業別統一交渉を雇主に認めさせないと、交渉は企業別に行ないながら、離型という方法で各協約を連結することによって産業別統一交渉と実質的に同様の効果を期待した。これが離型交渉である。

上のような理解は離型交渉の諸特徴を説明する⁵⁷⁾。以上から、離型交渉は労働

57) 熊沢誠、労働力需要の質と量、(1)、「甲南経済論集」第7巻第1号、昭和41年9月、73-74ページ、参照；K. Alexander, *op. cit.*, p. 28. なお、労働組織と労働市場の関保について次を参照。赤岡功、前掲論文(2)、49ページ注、50ページ注。

組合の労働市場統一がある程度成功していることを意味する。それゆえ、労働組合は企業を超えて同一の賃上げを要求、ほぼ同じ時期に一律の賃上げを得ているが、雇主の労働市場分断のある程度の成功により、組合は個別企業の特事情を認めざるをえず⁵⁸⁾、企業間格差の発生は避けえぬものであった。しかも、鉄鋼業では、一貫メーカーと非一貫メーカーの間では、その生産物市場への関係の仕方、現実の労働面でのみせかけの差異は比較的大であるから、労働市場の分断は成功し易いと考えられ、雛型への一致度の差異をもたらし。また、自動車産業では、同程度の給付なら雛型と全く同じ協約を避ける傾向がみられ、それは労働市場の分断を示すものであり、次期の雛型からの下方乖離を導いた。また、労働組合による労働市場の統一は、労働者の移動の可能性が大であるほど容易であるから、雛型への一致度は鉄鋼生産の中心地に近い方が高くなる。雛型交渉と産業別統一交渉と比較すれば、後者は産業内での労働組合の労働市場の統一が一応完成したものであるから、協約における自由裁量の余地は前者の方が大となる。そして、雛型交渉は、労働組合の労働市場統一と雇主の分断とがいずれも不完全な状態であるから、統一と分断の関係のあり方は動揺の可能性を相対的に大なものとする。これは雛型交渉の影響力の動揺となってあらわれる。なお、乖離が賃金ドリフトという形をとることと雛型から下方への乖離という形をとることとは、若干の戦術上の意味はあるにしても、本質的に同一のことである。

雇主による労働市場の統一は、熟練工と不熟練工を共に組織する労働組合を形成させたが、生まれでた労働組合は産業別組織であった。産業別労働組合は熟練工と不熟練工を共に組織するものであったが、産業を横断することは稀れで、縦断的組織として生まれた。しかし、熟練工と不熟練工との間の代替性の存在、不熟練工の割合の大きなこと、不熟練工は産業間労働移動が大である⁶⁰⁾こ

58) 各企業の雛型の追従の可能性を与える要因については上の分析のみで十分なわけではない。赤岡功、前掲論文(2)、49-53ページ、参照。

59) 労働組合は労働市場の分断を認めると経営の非効率の犠牲をうけることがあり、組合はこれを嫌う。K. Alexander, *op. cit.*, p. 26.

60) L. G. Reynolds, *op. cit.*, pp. 29-33.

とにより、一般に若干の産業間で労働の代替性はかなり大であると考えられる。それゆえ、労働組合は一産業に孤立しては十分機能を果しえない。産業間連携は不可欠である。離型は若干の産業間に伝わっていったが、それは産業別労働組合が産業別組織であるためにもつ限界を克服しようとする結果だと考えられる⁶¹⁾。

さて、ダンロップ説が離型交渉の説明に無力であったのは、彼の説は一定の労働市場を前提とした上での分析であったが、離型交渉とは労働市場の範囲そのものをめぐる労使の対抗関係の産物であったからである。離型交渉は労働市場と労働市場との関係、その分断と統一とを考慮することなく分析しえない。分断があれば、それによりできた労働市場を前提として分析するのでは離型交渉は理解しえない。一方、ロスが離型交渉の現実から出発することにより、労働市場の範囲の変動を事実としては把握していた。それゆえ、その分析は離型交渉を一応説明しえた。しかし、彼のダンロップ批判は、労働市場の範囲の吟味へと向わず、労働市場の範囲の動揺を「比較」と「統合」なる概念で捉えさせた。これらの概念は労働市場の揺れ動きを反映するものではあるが、労働市場の視点の欠如は、離型交渉の成立を労働組合にのみ関係させ、組合内の諸グループ間の対立から説明させることになった。それゆえ、離型交渉の産業範囲の交渉 (Industry-wide Bargaining) としての性格を一応説明しえても、それが企業別交渉である点は説明できなかった。

要約すれば、産業別労働組合は雇主の労働市場の統一に対抗して、統一された労働市場の範囲にまで組織を拡げることによって生まれ、生まれ出た産業別労働組合は雇主の労働市場の分断に対抗して、労働市場を統一しようとして離型交渉が成立した。それゆえ、労働組合の発展とその団体交渉は、労働市場の範囲そのものが経済主体により変化させられることを考慮に入れなくては理解が困難であると思われる⁶²⁾。

61) 賃上げの要求額についても、その妥結額についても、大量生産工業の労働組合間でかなりの一致がみられる。次を参照。Monthly Labor Review, Vol. 62, No. 3, March 1946, pp. 426-429.

62) 小池和男氏は、岸本英太郎氏を批判して、経済主体による労働市場の範囲の変化の理解から遠ざかる。小池和男、前掲書、140-141ページ。